



BAG-Ticker

Neues aus dem Bundesarbeitsgericht

1. Zulage für ständige Wechselschichtarbeit auch nach Urlaub

Nach den Regelungen des Tarifvertrags für den öffentlichen Dienst in der für kommunale Krankenhäuser geltenden Fassung (TVöD-K) haben Beschäftigte, die ständig Wechselschichtarbeit leisten, Anspruch auf eine Zulage von 105,00 Euro monatlich. Beschäftigte, die ständig Schichtarbeit leisten, erhalten 40,00 Euro monatlich. Wechselschichtarbeit ist die Arbeit nach einem Schichtplan/Dienstplan, der einen regelmäßigen Wechsel der täglichen Arbeit in Wechselschichten vorsieht, bei denen der Beschäftigte längstens nach Ablauf eines Monats erneut zu mindestens zwei Nachtschichten

herangezogen wird. Auf die Zulage haben die Betroffenen auch dann einen Anspruch, wenn die Wechselschicht aufgrund eines Urlaubs oder wegen Krankheit entfallen ist. Entscheidend ist, dass der Beschäftigte ohne den Urlaub oder die Erkrankung in Wechselschicht gearbeitet hätte.

Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 24. März 2010 - 10 AZR 58/09

2. Diskriminierung aufgrund des Geschlechts

Eine Gemeinde darf bei der Besetzung der Stelle der kommunalen Gleichstellungsbeauftragten die Bewerberauswahl auf Frauen beschränken, wenn ein Tätigkeitsschwerpunkt in Projekt- und Beratungsangeboten liegt, deren Erfolg bei Besetzung der Stelle mit einem Mann gefährdet wäre. Ein solcher Fall liegt vor, wenn eine Gleichstellungsbeauftragte gesucht wird. Frauen wenden sich in Problemfragen leichter an eine weibliche Gleichstellungsbeauftragte.

Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 18. März 2010 - 8 AZR 77/09

3. Tariflicher Feiertagszuschlag für Ostersonntag

Sieht ein Tarifvertrag Zuschläge für gesetzliche Feiertage vor, haben Arbeitnehmer keinen Anspruch auf Zahlung eines Feiertagszuschlags für Ostersonntag. Ostersonntag ist kein gesetzlicher Feiertag. Ein Anspruch aus betrieblicher Übung scheidet dann aus, wenn der Arbeitgeber in der Vergangenheit aus Sicht der Belegschaft lediglich ihre vermeintliche tarifliche Verpflichtung erfüllte, ohne übertarifliche Ansprüche zu begründen.

Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 17. März 2010 - 5 AZR 317/09

4. Bedrohung und Beleidigung von Kollegen - fristlose Kündigung

Ein Angestellter, der seine Kollegen bedroht und beleidigt, darf wegen Störung des Betriebsfriedens fristlos entlassen werden.

Die entlassene Klägerin war seit über sieben Jahren als Bäckereiverkäuferin beschäftigt. Drei Wochen vor der Kündigung forderte sie ihr Arbeitgeber auf, eine neue Auszubildende vernünftig zu behandeln und nicht vor Kunden zu kritisieren. Etwa eine Woche später wurde die Verkäuferin auf Veranlassung der Filialleiterin zu einem Personalgespräch gebeten. Danach warf die Verkäuferin der Auszubildenden vor, an dem Personalgespräch Schuld zu sein. Dabei fuchtelte sie mit den Händen direkt vor dem Hals der Kollegin herum. Die Auszubildende brach daraufhin in Tränen aus. Am folgenden Tag wies der Arbeitgeber die Verkäuferin an, Bedrohungen und Beschimpfungen von Kollegen zu unterlassen und einen angemessenen Ton zu wahren. Dies sei ihre letzte Chance. Direkt danach fuhr die Verkäuferin in die Filiale und drohte einer neuen Arbeitskollegin unter anderem: „Wer mich beim Chef anmachen will, den mache ich platt.“ Daraufhin wurde ihr fristlos gekündigt.

Diese fristlose Kündigung sei gerechtfertigt, entschieden die Richter. Durch das ungezügelt aggressive Verhalten habe die Klägerin den Betriebsfrieden gestört und mache eine gedeihliche Zusammenarbeit unmöglich. Hinzu komme, dass sie trotz einer Abmahnung sich nicht Einsichtig gezeigt, sondern ihr Verhalten wiederholt habe.

Landesarbeitsgericht Schleswig-Holstein, Urteil vom 21. Oktober 2009 - 3 Sa 224/09

5. Altersteilzeitmodell: Nacharbeit bei längerer Erkrankung

Erkrankt ein Arbeitnehmer während der Arbeitsphase in einem Altersteilzeitmodell für einen längeren Zeitraum, ist eine Nacharbeit angemessen, auch wenn sich dadurch die Freistellungsphase verkürzt.

Ein Angestellter hatte mit seinem Arbeitgeber ein Altersteilzeitmodell vereinbart. Dieses sah eine erste, zweieinhalb Jahre dauernde Arbeitsphase vor, der sich eine ebenso lange dauernde Freistellungsphase anschloss. Der Arbeitnehmer erkrankte in der Arbeitsphase wiederholt für längere Zeiträume, die sechs Wochen überschritten. Die vertragliche Rege-

lung sah vor, dass er die Hälfte des Zeitraums, in dem er Krankengeld bezog, nacharbeiten müsse. Dementsprechend verschob sich der Beginn der Freistellungsphase nach hinten, endete aber zum vereinbarten Zeitpunkt, so dass sich die Zeit der Freistellung um insgesamt 158 Tage verkürzte. Der Arbeitnehmer sah hierin eine Benachteiligung und klagte.

Auch in der zweiten Instanz gaben die Richter dem Arbeitgeber Recht. In der Arbeitsphase spare der Mitarbeiter ein Guthaben an, das ihm in der Freistellungsperiode ausgezahlt werde. Durch eine längere Erkrankung werde dieses Prinzip „gestört“: Er erarbeite sich in dieser Zeit kein Guthaben. Für diese Zeiträume, in der Arbeitnehmer Krankengeld bezögen, fehle eine gesetzliche Regelung. Daher hätten Arbeitgeber und Mitarbeiter im vorliegenden Fall vertraglich vereinbart, dass eine Verpflichtung zur „Nacharbeit“ bestehe. Diese Regelung sei, so die Richter, sachgerecht und angemessen.

Landesarbeitsgericht Düsseldorf, Urteil vom 02. November 2009 - 14 Sa 811/09

Mai 2010

Gerd Fest
Rechtsanwalt
Fachanwalt für Arbeitsrecht

BIETMANN

RECHTSANWÄLTE • FACHANWÄLTE • STEUERBERATER

www.bietmann.eu

Martinstraße 22-24 ▪ 50667 Köln ▪ 0221 925700-0